

Партисипативна модель управління виробництвом як чинник професійного розвитку найманих працівників

У статті досліджуються форми і необхідні умови участі найманих працівників в управлінні виробництвом як засіб розвитку найманих працівників.

людський капітал, розвиток персоналу, соціально-трудова відносина, участь працівників в управлінні підприємством

В умовах становлення постіндустріального суспільства, людський капітал стає одним з головних чинників розвитку і стабільного функціонування економіки країни. За сучасних умов глобалізації, що сприяє вільному переміщенню капіталу і технологій, головними важелями, які сприяють економічному розвитку країни стають якість людських ресурсів і продуктивність праці. При цьому головні зусилля управлінців зосереджені на гуманізації праці, підвищенні якості умов праці, трудового життя, нових методах стимулювання і розвитку персоналу. Одним з засобів мотивації і розвитку персоналу є участь найманих працівників в управлінні виробництвом, що є актуальним для підприємств України за умови поступового переходу працівників від мотивації через задоволення потреб нижчого рівня, до вищого, а саме потреби в співучасті, приналежності до соціальної групи, творчої самореалізації тощо.

Питаннями участі найманих працівників в управлінні виробництвом, їх форм і впливу на розвиток персоналу підприємства, функціонування підприємства і вплив на соціально-трудова відносина займалися такі іноземні вчені і економісти: Дуглас Дж., Клейн С., Хант Д.; вітчизняні: Єськов О. Л., Савельєва В. С., Савченко В. А., Щекін Г.

З багатьох проблем сьогодення, які існують в управлінні підприємствами України, однією за найважливіших залишається участь працівників в управлінні підприємством. Сьогодні наймані працівники підприємств України в більшості випадків не мають права участі у вирішенні соціальних, економічних і організаційних питань на виробництві. Подібне становище призвело до того, що вони не виявляють бажання і ініціативи стосовно внесення будь-яких пропозицій відносно поліпшення роботи підприємства, використання незадіяних резервів, можливості організаційних змін тощо. Вчені, які займаються вивченням питання участі працівників в управлінні підприємством притримуються різних точок зору стосовно шляхів врегулювання вищезазначеної проблеми на підприємствах України.

Метою статті є обґрунтування необхідності розвитку системи участі робітників в управлінні виробництвом на українських підприємствах як засобу розвитку персоналу підприємств і гармонізації соціально-трудова відносин на виробництві.

За часів СРСР при адміністративно-командній економіці і привалювання загальнонародної власності на засоби виробництва офіційно в країні існувала система самоуправління трудовим колективом, а господарем підприємства був трудовий колектив, який мав право самостійно вирішувати всі питання виробничого і соціального розвитку, що було закріплено в Конституції СРСР 1977 року і у

відповідних законодавчих актах. При цьому права трудових колективів були задекларовані, але на практиці не виконувались і управління підприємством, як і вирішення багатьох питань стосовно найманих працівників було зосереджено на рівні керівництва підприємства, в якому працівники участі не приймали [2].

Безперечною проблемою сьогодення залишається застосування на підприємствах старих методів управління, а саме авторитарних і не допущення тим самим працівників до участі в управлінні виробництвом, що стає не тільки сильним демотивуючим фактором для робітників, але й негативно впливає на розвиток виробництва. Коли переважна увага приділяється розвитку людського потенціалу, і коли людський фактор визнається головним серед інших факторів розвитку виробництва, а найбільше уваги в багатьох західних компаніях приділяється саме розвитку і стимулюванню персоналу, в українських компаніях, робітники не тільки не залучаються до участі в управлінні виробництвом і прийнятті управлінських рішень, а загалом відсторонені від будь-якої участі в управлінні, при цьому порушеним є не тільки обернений зв'язок між різними щаблями керівних ланок, але й робітниками і менеджерами, що не тільки підриває довіру і руйнує взаєморозуміння між робітниками і керівництвом, але й стає неодмінною причиною конфліктів і погіршення таким чином трудових відносин.

Сучасні країни, які належать до розвинених надають більшу перевагу не старим методам наймання персоналу і оплати праці, а новим, яких потребує наукоємне виробництво і нова економіка знань. Пошуки нових шляхів управління відбулися через складові системи матеріального стимулювання найманих працівників, в більшості компаній враховуючи негативні тенденції підвищення продуктивності, відійшли тільки від використання форм оплати праці, заснованих на традиційній аналітичній оцінці праці і жорсткому нормуванні, використовуючи різні форми стимулювання використовуючи участь найманих працівників в управлінні підприємством. Цей підхід передбачає не тільки використання традиційних тарифних сіток, а посилення взаємозв'язку між винагородою працівника, кінцевими результатами роботи і діяльністю підприємства.

Широке поширення мають такі системи участі персоналу в управлінні виробництвом, як участь у прибутках, участь у власності, участь в управлінні при існуванні спеціальних органів управління.

Вперше теоретична система участі робітників у прибутках як нова система винагороди за працю була обґрунтована в 1832 році англійським математиком і економістом Ч. Беббіджем, при використанні якої трудовий дохід ділиться на дві частини: постійну - основну заробітну плату, яка визначається в межах тарифної угоди в колективному договорі і змінну – яка зазначається в особливій угоді між адміністрацією і представниками найманих працівників, цей підхід використовується і сьогодні [2].

Єдиного підходу до участі працівників в управлінні підприємством не існує, кожна країна має свої особливості, щодо застосування форм участі працівників в управлінні виробництвом. Питання праці і виробництва узгоджуються найманими працівниками і керівництвом через розвинену систему колективних угод. В багатьох західноєвропейських країнах були створені ради підприємств (Німеччина, Франція, Італія, Бельгія, Швеції, Великобританії тощо).

Першими використали активне втягнення співробітників в процес прийняття рішень на всіх рівнях Японія і західна Німеччина (в період після Другої Світової Війни) і тим самим склали конкуренцію США. Сьогодні на підприємствах Німеччини рада підприємства представляє інтереси найманих працівників в питаннях, які відносяться безпосередньо до роботи (введення скороченого дня, розробка принципів оплати праці, залучення у виробництво нової техніки і технології тощо). Участь у прийнятті рішень

найманими працівниками прийнятна на всіх підприємствах Німеччини, а право на участь в управлінні переважно діє на великих підприємствах із залученим капіталом.

Особливих рис набуває участь працівників в управлінні виробництвом в Японії через систему мотивації праці, в якій першочерговими стають моральні якості, враховуючи, що фірма наймає працівника на все життя і перетворюється для нього в так звану "виробничу сім'ю", елементи контролю і жорсткої регламентації втрачають свої функціональні якості, їм на зміну приходить можливість використання самоуправління у виробництві, через самоспрямованість працівника на раціоналізацію і підвищення ефективності процесів праці. Особливістю підприємств Японії є також довготерміновий найм, при цьому працівник не тільки не переймається через можливе звільнення, але й розуміє залежність між розвитком фірми і власним благополуччям, а роботодавець не має застережень щодо вкладення коштів у розвиток персоналу, через неможливість втрати подібних вкладень в зв'язку з переходом найманих працівників до іншої компанії. Крім того, на підприємствах Японії робітників залучають до прийняття управлінських рішень не за правом власності на засоби виробництва, а на основі трудових прав працівників. Однією з форм самоуправління є "кружки якості", які сприяють підвищенню освітнього рівня, кваліфікації персоналу, підвищенню активності і розвитку творчих здібностей найманих працівників. За оцінками японських спеціалістів середня економія в рік за рахунок реалізації однієї пропозиції кружка складає біля 5 тис. дол., на рахунок одного кружка доводиться біля 50-60 впроваджених пропозицій на рік [4].

Схеми оплати праці, які використовуються при залученні працівників до управління виробництвом, відносяться до типу гнучких систем оплати праці, отримали назву "Pay for Performance", які мають застосування в США, Європі та Японії, під цією системою розуміють використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода робітника залежить від індивідуальних і групових розмежувань у виконанні діяльності. За останні роки 20-го століття відсоток коштів, які компанії використовували на систему "Pay for Performance" збільшився на 50 %. А участь працівників в управлінні виробництвом отримала назву партисипативного управління. Досвід застосування концепції партисипативного управління на виробництві в західноєвропейських країнах довів, що дана практика мотивує працівників до більш інтенсивної і більш якісно виконаної роботи, до підвищення продуктивності праці [3].

Участь найманих працівників в управлінні виробництвом включає участь найманих працівників в прийнятті рішень відносно цілей політики фірми разом з роботодавцями.

У Німеччині в законі про акції зазначено, що кожне акціонерне товариство має три органи зі специфічними правами і обов'язками: загальна рада акціонерів, правління і спостережна рада. Участь найманих працівників в прийнятті рішень по питанням розвитку підприємства виконується через спостережну раду. По закону про устав підприємства від 1952 року наймані працівники акціонерних товариств з кількістю зайнятих від 500 до 2000 чоловік представлені у спостережній раді на паритетних початках мають в ньому третину місць. У спостережних радах акціонерних товариств з кількістю найманих працівників більше 2000 представникам робітників надається, відповідно до закону про участь в прийнятті рішень, половина місць. Завдання спостережної ради містяться в здійсненні контролю за правлінням. Рада приймає, серед іншого, рішення відносно заходів по раціоналізації виробництва, закритті підприємств, призначенні або відзиви органів правління. Для виконання своїх завдань спостережна рада має право отримувати найповнішу і найдокладнішу інформацію [4].

Для ефективного застосування методів партисипативного управління необхідним для підприємства є приділення уваги наступним показникам:

- рівню організаційної культури;
- аналізу ситуації на ринку праці;
- тривалості і оперативності застосування методів партисипативного управління;
- існуючому організаційному клімату;
- рівню самосвідомості працівників.

Досвід використання участі працівників в управлінні підприємством і розподілі прибутків на закордонних підприємствах доводить, що подібні зміни призводять до наступних позитивних зрушень:

- з'являється більш висока мотивація праці;
- покращується соціально-психологічний клімат в колективі;
- підвищується продуктивність праці;
- зменшується кількість конфліктних ситуацій між членами колективу;
- покращується якість праці;
- підвищується соціальна стабільність підприємства тощо.

Впровадження партисипативного управління на підприємствах України має ряд перешкод, як внутрішніх, так і зовнішніх. До внутрішніх перешкод належать наступні:

- надання переваги керівництвом авторитарним методам управління підприємством;

- існування протиріч інтересів робітників, які володіють акціями і акціонерів, які вже не працюють на підприємстві, перших цікавить соціальна стабільність підприємства, збереження робочих місць, технічне переоснащення підприємства тощо, в той час, як працівники, які вже не працюють на підприємстві, цікавляться переважним чином, тільки дивідендами від належних їм акцій;

- зменшення кількості профспілок на приватизованих підприємствах, а при продовженні їх функціонування зменшення кількості їх членів та простору дій;

- важке матеріальне і соціальне становище більшості найманих робітників призводить до зниження потреби участі в управлінні підприємством, це відбувається на тлі низької оплати праці і подекуди незадовільних її умов, коли першочергового задоволення потребують переважно потреби більш низького рівня;

- існуючі на підприємствах традиційні схеми оплати праці, які необхідно доповнювати і покращувати схемами, які ґрунтуються на стимулювання групових результатів праці, різних видів премій і заохочень, участі в результатах діяльності підприємства;

- низька поінформованість робітників стосовно фінансово-економічного становища підприємства, низький рівень освіченості працівників стосовно економічних і фінансових питань не дають їм змогу зрозуміти більшість рішень керівництва, а тим більше мати змогу прийняти в них участь;

- низький рівень гласності на підприємстві, подекуди не сформовані, або не підтримуються найманими робітниками цінності компанії;

- відсутність постійної присутності керівництва на виробництві, відгалуження більшості керівного персоналу від робітників.

Зовнішніми перешкодами застосування українськими підприємствами концепції партисипативного управління є несприятливе законодавче, економічне і політичне середовище.

Отже, для ефективного використання участі працівників в управлінні виробництвом як засобу розвитку персоналу підприємств необхідне виконання наступних умов:

- співробітництво найманих працівників і роботодавців, зменшення кількості трудових конфліктів;

- порозуміння між найманими працівниками і роботодавцями стосовно цілей і напрямів розвитку підприємства;
- підвищення якості виконуваних робіт, через постійне підвищення кваліфікації найманих працівників, з обов'язковим співробітництвом між різними структурними підрозділами підприємства і налагодженим оберненим зв'язком;
- залучення найманих працівників до розробки системи підвищення продуктивності праці (зменшення витрат, різні форми використання робочого часу, підвищення якості продукції) через врахування їх пропозицій;
- залучення працівників до прийняття управлінських рішень і управління підприємством;
- існування системи оцінка і поділу за результатів управлінської діяльності і функціонування підприємства між найманими працівниками і роботодавцями.

За сучасних умов становлення в Україні ринкової економіки на тлі яких збільшилися соціальні протиріччя при яких інтереси роботодавців і найманих працівників мають різну орієнтованість здебільшого не спрямовані на позитивні зрушення у довготерміновий період потребують необхідних механізмів, які б дозволили об'єднати зусилля найманих працівників і роботодавців і сприяли б ефективному розвитку підприємств. З врахуваннями досвіду розвинених країн ними мають бути законодавчо обґрунтовані механізми участі працівників в управлінні підприємствами, які б враховували інтереси обох сторін і сприяли економічному розвитку країни в цілому.

Список літератури

1. Бреслав Л., Лисовик Б., Ломова И. Кадровый потенциал и пути его повышения // Человек и труд.- 2003.- №4.- С. 48-53.
2. Грибова Ю.Н. Механизм привлечения персонала в управление предприятиями сельскохозяйственного машиностроения. - Доступний з <<http://www.ipnou.ru/article>>.
3. Дряхлов Н. И., Куприянов Е. А. “Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе”. 2002. – С. 87-92.- Доступний з <<http://www.ipnou.ru/article>>.
4. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников.- М., 1998: Издательство Российской экономической академии им. Г.В.Плеханова.- 178 с.
5. Ільїн Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: Монографія.- К.: Енергія плюс, 2007.- 212 с.
6. Савельева В. С., Єськов О.Л. Управління персоналом.- К.: ВД “Професіонал”, 2005.- 336 с.
7. Федеральный союз германской промышленности (зарегистрированное объединение) Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. - Доступний з <<http://www.bdi-online.de>>.
8. Форсиф П. Развитие и обучение персонала/Пер. с англ., под ред. В. А. Спивака.- СПб.: Издательский дом «Нева», 2004.-192 с.

В статье рассмотрены формы участия наемных работников в управлении предприятием, проблемы развития персонала на украинских предприятиях, влияние партисипативного управления на качество труда и стабилизацию экономического положения предприятия.

In the article are viewed the participation's forms of the wage in the management of the company. The problems of the staff's development, influence of the participation's management on the labor's quality and the economic position's stabilization are considered.